

Boletín del SUPERVISOR

Programa de asistencia al empleado
Noviembre de 2024

Trabajar con veteranos: 7 maneras de crear un lugar de trabajo favorable a los militares

Adaptado de Indeed For Employers

Trabajar con veteranos y personas con experiencia militar es una forma eficaz de añadir diversos conjuntos de habilidades a su empresa: los antiguos miembros del servicio ofrecen habilidades, perspectivas y experiencias únicas. Con unos pocos ajustes, puede construir una cultura del lugar de trabajo que atraiga y retenga a estos valiosos empleados de la comunidad militar.

¿Por qué contratar a candidatos veteranos y ex militares?

Contratar a veteranos y a candidatos con experiencia militar tiene mucho sentido desde el punto de vista empresarial. Una carrera militar proporciona a las personas habilidades y valores transferibles, como el liderazgo, la integridad y la adaptabilidad, que pueden beneficiar a su empresa, a menudo con independencia del sector o la especialidad. Estos trabajadores suelen ser disciplinados, organizados y responsables de sus acciones. Dado que las unidades militares requieren un trabajo en equipo de alto nivel, los veteranos y las personas con experiencia militar suelen prosperar en entornos de colaboración.

Cuando contrata a veteranos militares, puede beneficiarse de los programas de Asuntos de Veteranos (VA). Están diseñados para ayudar a compensar el coste de la formación o los ajustes en el lugar de trabajo que los antiguos miembros del servicio necesitan para adaptarse a un nuevo entorno profesional.

También hay una serie de beneficios e incentivos para la contratación de veteranos, incluyendo posibles exenciones fiscales del gobierno federal para las empresas que contraten a personas que sirvan o hayan servido en los Servicios Uniformados.

7 maneras de crear un lugar de trabajo favorable a militares y veteranos

Puede ser un reto pasar del ejército a un trabajo civil. Algunos veteranos y antiguos militares están gestionando activamente los efectos psicológicos persistentes del combate, mientras que otros necesitan tiempo para adaptarse a un tipo diferente de cultura laboral. Como empleador, puede facilitar la transición con estrategias que ayuden a integrar el talento militar sin problemas en su plantilla.

1. Comprender las expectativas de las empresas "militarmente preparadas"

Los empleadores desearios de atraer a solicitantes de empleo con experiencia militar suelen afirmar que están "militarmente preparados". Sin embargo, un estudio realizado en 2023 por Indeed y Hiring Our Heroes descubrió que las expectativas de los solicitantes de empleo y de las empresas no siempre coinciden.

En el estudio, los veteranos informaron de que los aspectos más importantes de la cultura de un lugar de trabajo son:

- Prácticas de incorporación específicas para veteranos
- Comprensión de la experiencia militar
- Compromiso de contratar a antiguos miembros del servicio
- Equipo directivo de la empresa que incluye veteranos
- Oportunidades de tutoría
- Oportunidades de servicio
- Grupos de afinidad

Continúa en la página siguiente.

Cuando su empresa cumple estas expectativas, nuestra investigación muestra que el 81% de los veteranos que buscan empleo y el 75% de los empleados veteranos están más comprometidos a unirse o permanecer en la organización. Lo contrario ocurre con las empresas que no cumplen las expectativas de preparación militar: es menos probable que los empleados y candidatos veteranos se queden.

2. Explorar la transición de militar a civil

Antes de empezar a contratar talentos militares, tómese su tiempo para repasar lo que significa dejar el ejército y entrar en la vida civil. Es especialmente importante ser consciente de las dificultades comunes a las que se enfrentan los veteranos y los antiguos miembros del servicio cuando se incorporan a la vida laboral, entre las que se incluyen:

- Explicar las aptitudes y la experiencia militar en el contexto de un empleo civil
- Organizar y gestionar las prestaciones de la empresa y de la VA
- Trabajar dentro de una estructura jerárquica menos definida
- Integrarse en la vida social de una organización
- Adaptarse a una cultura competitiva
- Adaptarse a un horario de trabajo civil estándar

Comprender estos retos -y comunicárselos a su equipo- puede crear un entorno de trabajo más acogedor. Cuando todos estén informados sobre las realidades de la transición a la vida civil, podrán ser más empáticos y solidarios cuando trabajen con veteranos y empleados con experiencia militar.

3. Investigar empleos militares

Los miembros de la comunidad militar pueden tener dificultades para explicar su experiencia militar en términos que tengan sentido para los directores de contratación civiles. El proceso puede ser tan desafiante, de hecho, que muchos miembros del servicio buscan activamente empresas familiarizadas con las Fuerzas Armadas. En la encuesta de Indeed/Hiring Our Heroes, los veteranos informan que, cuando evalúan la cultura de un lugar de trabajo, encontrar un empleador que "entienda cómo se traduce la experiencia militar a los empleos civiles" es una de sus principales prioridades.

Para evaluar a los candidatos de forma justa y formular las preguntas adecuadas en las entrevistas, asegúrese de que sus empleados de RR.HH. y los equipos de contratación tienen un conocimiento práctico de:

- Títulos de puestos militares, también conocidos como códigos MOS (especialidad ocupacional militar)
- Tareas
- Cursos de formación militar
- Progresión profesional

- Responsabilidades de liderazgo
- Condecoraciones militares

Su objetivo no es convertirse en un experto, sino comprender las funciones y habilidades militares básicas. De ese modo, podrá encontrarse con el talento militar a medio camino.

4. Ofrezca un proceso completo de incorporación y formación

Una incorporación eficaz es fundamental cuando se trabaja con veteranos y personas con experiencia militar, sobre todo si quiere unirse a las filas de los empleadores favorables para militares. Según el estudio de Indeed/Hiring Our Heroes, casi la mitad (48,4%) de los antiguos miembros del servicio dicen que "esperaban" o "definitivamente esperaban" programas de incorporación específicos para veteranos por parte de empresas que afirman estar "preparadas para militares". Sin embargo, sólo el 9,4% de los empleadores tenían la misma expectativa.

Un proceso de incorporación adaptado a los veteranos y a los militares introduce a los nuevos contratados en las normas profesionales y sociales de su organización. Les ayuda a comprender su papel y les orienta dentro del equipo, el departamento y la empresa.

El plan de estudios de incorporación es diferente en cada negocio, sin embargo, generalmente cubre:

- **Formación.** Formar a los antiguos militares en las tecnologías, los flujos de trabajo y los equipos que necesitan para realizar su trabajo. Proporcione puntos de referencia para ayudarles a autoevaluar sus progresos y el desarrollo de sus habilidades.
- **Expectativas.** Explique los deberes y objetivos del trabajo en detalle para que los empleados con experiencia militar sepan exactamente lo que se espera de ellos. Tenga en cuenta que los miembros de las fuerzas armadas suelen trabajar incansablemente para alcanzar los objetivos de la misión. Ayúdeles a evitar el agotamiento y el exceso de trabajo en el puesto ofreciéndoles unas expectativas de plazos realistas para las distintas tareas o proyectos.
- **Estructura jerárquica.** Establezca la organización jerárquica para los nuevos empleados y hágalos saber a quién dirigirse en caso de preguntas, dudas o problemas.

Continúa en la página siguiente.

- **Flujos de trabajo de comunicación.** Discuta cómo gestiona la comunicación el equipo del nuevo empleado. ¿Cuáles son los canales preferidos? ¿Cómo gestiona el equipo abordar los proyectos? ¿Cuándo deben los empleados abordar los directivos? También es útil hablar de los estilos de comunicación adecuados.
- **Autonomía.** Haga saber a los veteranos y militares contratados cuánta autonomía tienen para tomar decisiones. Establezca límites concretos para que sepan cuándo deben obtener la aprobación de un supervisor y cuándo proceder de forma independiente.
- **Normas culturales.** Lo más probable es que la cultura de su empresa es considerablemente diferente de la de los militares. Ayude a los veteranos y antiguos militares a comprender sus tradiciones, normas sociales y prácticas comunes para que se sientan más cómodos durante su transición.

Incluso con una incorporación exhaustiva, los militares contratados seguro que tienen preguntas. Considere la posibilidad de emparejarlos con un empleado más experimentado que pueda proporcionarles respuestas, consejos y amistad.

5. Proporcione información periódica

Los miembros de las fuerzas armadas suelen estar acostumbrados a recibir comentarios regulares y directos de sus superiores. Sin esto, pueden sentirse a la deriva en un lugar de trabajo civil.

A medida que sus antiguos empleados militares se pongan al día, procure comprobarlo a menudo. Hágales saber lo que hacen bien y explíqueles cómo pueden mejorar. Anímelos a hacer preguntas o a compartir sus preocupaciones en cualquier momento. Estas conversaciones le ayudarán a supervisar la transición y a adaptar su estilo de dirección para sacar lo mejor de cada persona.

6. Fomentar la creación de un Grupo de Recursos para Empleados Veteranos (ERG)

Una vez que tenga algunos veteranos y empleados con experiencia militar en su equipo, ayúdeles a establecer un grupo de recursos para empleados (ERG). Estos grupos de afinidad dirigidos por empleados proporcionan un apoyo adicional a las personas que tienen algo en común, en este caso, el servicio militar. Las reuniones del ERG son un lugar seguro para hacer preguntas, expresar frustraciones, compartir recursos y establecer conexiones sociales. Para los veteranos y los militares con talento, que pueden sentirse aislados tras abandonar los servicios uniformados, estos grupos pueden ayudar a crear un sentimiento de pertenencia.

Cuando cree un ERG para veteranos, tenga en cuenta estos consejos:

- Conseguir el apoyo de los dirigentes de la empresa
- Asóciese con un empleado veterano entusiasta para reclutar miembros
- Pida a los miembros que creen una misión y una visión para el grupo
- Asigne un presupuesto para reuniones, actos de voluntariado e iniciativas para toda la empresa
- Entregar la administración del grupo a los empleados que dirigen el ERG

Una vez que el ERG de militares y veteranos esté en marcha, anime a sus miembros a encontrar formas de educar o implicar a los empleados no militares. Esta puede ser una forma eficaz de promover la comprensión y la aceptación. También puede pedir a los líderes del ERG que actúen en calidad de asesores para ayudar a los dirigentes de la empresa a crear una cultura del lugar de trabajo más favorable a los militares.

7. Proporcionar tutoría

Al encuestar a los veteranos, Indeed y Hiring Our Heroes descubrieron que el 53,9% espera que las organizaciones preparadas para el ejército pongan en contacto a los nuevos contratados con mentores con experiencia militar. Sin embargo, sólo el 16,5% de los empleadores comparten la misma perspectiva, una desconexión que crea una interesante oportunidad para su empresa. Si cuenta con antiguos empleados militares dispuestos a servir de mentores, puede ayudarle a reclutar y retener a solicitantes de empleo con experiencia militar.

El programa de mentores de su empresa dependerá de la composición de su plantilla. Si no hay veteranos o antiguos militares en el equipo directivo, considere un sistema de tutoría entre iguales. A medida que los empleados militares ascienden a puestos más altos, es más fácil emparejar a los trabajadores veteranos con los recién contratados.

Preguntas frecuentes sobre el trabajo con veteranos

¿Cuáles son las ventajas de trabajar con veteranos e individuos con experiencia militar?

Para muchos empleados, los beneficios que fomentan el bienestar son más importantes que nunca. Según una encuesta de Gallup de febrero de 2022, el 64% de los empleados de EE.UU. califican el salario y los beneficios como muy importantes a la hora de decidir si aceptan un trabajo en una organización diferente. Además, el 61% cita como "muy importantes" el equilibrio entre la vida laboral y personal y un mayor bienestar personal. Los empleados buscan apoyo en los empleadores.

Continúa en la página siguiente.

¿Qué significa ser un empleador militarmente favorable?

En general, los empleadores preparados para militares se esfuerzan por reclutar y contratar talentos militares. Entienden las necesidades únicas de los antiguos miembros del servicio y están dispuestos a hacer adaptaciones para ayudar a estos solicitantes de empleo a realizar con éxito la transición al empleo civil.

Referencias:

https://www.indeed.com/hire/c/info/working-with-veterans?qad_source=1&qclid=Cj0KCCQjwtsy1BhD7ARIsAHOi4xabJlzykY_eZqyFYzcqOf0ltoGq4xCxnJN27MxXeJwH4_4ewzM90SAaAvqgEALw_wcB&aceid=&qclsrc=aw.ds

